



IAB-POLITIKBRIEF

Juli
2025

Sanktionen wirken, sind aber kein Allheilmittel	2
Bürgergeld wird von den Jobcenter-Beschäftigten und der Erwerbsbevölkerung teils sehr kritisch gesehen	3
Wie Beschäftigte die Arbeitszeit-Pläne der Bundesregierung beurteilen	7
Befristungen haben insgesamt an Bedeutung verloren, 2024 allerdings wieder etwas zugenommen	11
Bereitschaft zu Zugeständnissen bei der Stellensuche nimmt mit sinkender Arbeitslosenquote ab	13
Teilzeitanteil erreicht mit fast 40 Prozent neuen Höchststand	14
Zahl der offenen Stellen sinkt unter 1,2 Millionen	15
Frauen nutzen KI beruflich viel seltener als Männer	16
Prof. Dr. Melanie Arntz ist seit Januar 2025 IAB-Vizedirektorin	17
Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarkt-Themen 2025	18
Kontakt und Impressum	19

Sanktionen wirken, sind aber kein Allheilmittel

Schon vor dem im November 2019 gefällten Urteil des Bundesverfassungsgerichts haben verschiedene Kausalanalysen gut belegt, dass Leistungsbeziehende nach einer Sanktion schneller Beschäftigung aufnehmen. So zeigt sich, dass Sanktionen infolge eines Meldeversäumnisses und noch stärker infolge einer Pflichtverletzung die Übergangsrate aus dem Leistungsbezug in Beschäftigung erhöhen. Allerdings gibt es auch Hinweise, dass die Stabilität der nach einer Sanktion aufgenommenen Beschäftigung geringer ausfallen kann. Das wiederum kann dann mittelfristig die Beschäftigungswahrscheinlichkeit senken.

Ebenfalls belegt ist die so genannte Ex-ante-Wirkung von Sanktionen: Allein die Tatsache, dass es Sanktionen gibt, führt schon zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit der Beschäftigungsaufnahme. Für die Untersuchung dieses Effekts wurden die in den statistischen Daten sichtbaren Unterschiede im Einsatz von Sanktionen zwischen Teams von Vermittlungsfachkräften innerhalb von Jobcentern genutzt. Dabei wurde deutlich: Je höher die Wahrscheinlichkeit ist, aufgrund eines Meldeversäumnisses oder einer Pflichtverletzung sanktioniert zu werden, desto schneller gehen Leistungsbeziehende in Beschäftigung über. Ab einem gewissen Punkt können aber auch hier ungünstige Effekte auf die Qualität der eingegangenen Beschäftigungsverhältnisse eintreten.

Neben diesen Kausalanalysen geben auch Befragungen klare Hinweise darauf, dass Sanktionen für die Einhaltung der Pflichten wichtig sind:

- Bei einer in Nordrhein-Westfalen durchgeführten Befragung äußerte die große Mehrheit der sanktionierten Leistungsbeziehenden Verständnis dafür, dass das Jobcenter mit Kürzungen drohe und dass ohne eine solche Drohung „alle machen würden, was sie wollen“.
- In zwei Befragungen von Fachkräften in verschiedenen Jobcentern in Nordrhein-Westfalen sprachen sich die Fachkräfte deutlich gegen eine Aussetzung von Sanktionen beziehungsweise verminderte Sanktionen im Bürgergeld aus. Dies deutet darauf hin, dass Fachkräfte der Möglichkeit von Sanktionen einen hohen Stellenwert für ihre tägliche Arbeit einräumen.

Es finden sich auch bei den Befragungen Hinweise, dass die Zweckmäßigkeit von Sanktionen von ihrer Höhe abhängt. In einer mit Fachkräften durchgeführten Interviewstudie zu den damals – vor dem im November 2019 gefällten Urteil des Bundesverfassungsgerichts – besonders strengen Sank-

tionsregelungen bei unter 25-Jährigen hielten nur vier der 26 Befragten die sehr hohen Sanktionen aufgrund wiederholter Pflichtverletzungen für richtig. Alle anderen Befragten sahen diese als zu scharf an. Gesehen wurde hier auch ein Widerspruch zwischen einer kompletten Leistungsstreichung und dem Ziel der Arbeitsmarktintegration, beispielsweise wenn Leistungsbeziehende ihre Wohnung nach einer Sanktion verlieren. Hingegen wurden niedrigere Sanktionen aufgrund von Meldeversäumnissen am ehesten positiv bewertet, da sie zum Beispiel die Beziehung zwischen Fachkraft und Leistungsbeziehenden verbindlicher machten. Zudem gibt es auch in Befragungen Belege, dass von Sanktionen nicht intendierte Wirkungen ausgehen können wie Rückzug vom Arbeitsmarkt oder Kontaktabbruch zum Jobcenter.

In Summe sprechen die Forschungsergebnisse für eine ausgewogene Ausgestaltung der Sanktionsregelungen: Sie sollten so gestaltet sein, dass sie einerseits Anreize zur Arbeitsaufnahme und zur Mitwirkung aufrechterhalten, andererseits aber zu weitreichende Einschränkungen der Lebensbedingungen der Betroffenen und die damit einhergehenden nicht intendierten Folgen vermeiden.

Mit der Einführung des Bürgergeldes 2023 wurden die Sanktionsregelungen über die Maßgaben des Bundesverfassungsgerichts hinaus entschärft. Wie sich diese geänderten Sanktionsregelungen auf die Arbeitsmarktintegration und die Einhaltung der Pflichten auswirken, ist eine offene Frage. Eine erneute, behutsame Reform, die natürlich auch die Maßgaben des Bundesverfassungsgerichts bezüglich der Verhältnismäßigkeit von Leistungsminderungen berücksichtigen muss, stünde nicht im Widerspruch zu den vorliegenden Forschungsergebnissen. Sanktionen sind ein wichtiges Element einer auf den Prinzipien des „Förderns und Forderns“ ausgerichteten Grundsicherung. Sanktionen sind allerdings kein Allheilmittel. Leistungsbeziehende in der Grundsicherung sind mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert, die ihre Arbeitsmarktintegration erschweren. Hierzu zählen beispielsweise geringe formale Bildung sowie sprachliche, gesundheitliche und familiäre Probleme. Die Bewältigung solcher Herausforderungen bedarf einer auf die individuellen Problemlagen ausgerichteten Aktivierung, zu der insbesondere die intensive Begleitung durch die Integrationsfachkräfte und der zielgenaue Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente gehören.

Bei der Debatte um Leistungsminderungen sollte auch nicht vergessen werden, dass in der Praxis nur ein geringer Anteil der Leistungsbeziehenden tatsächlich von Sanktionen be-

troffen ist. Der Anteil der erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden mit mindestens einer gültigen Sanktion an allen erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden zum jeweiligen Stichtag lag im Jahresdurchschnitt zwischen 2007 und 2019 durchschnittlich bei drei Prozent pro Monat. Ergänzend zu dieser monatlichen Betrachtungsweise kann man darauf blicken, welcher Anteil der erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden innerhalb eines Jahres mindestens einmal sanktioniert wurde. Diese seit 2017 ausgewiesene Sanktionsverlaufsquote lag 2018 beispielsweise bei 8,6 Prozent. Im Zeitraum nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts im November 2019 wurden Sanktionen dann deutlich seltener ausgesprochen: Die auf das Jahr bezogene Sanktionsverlaufsquote lag 2023 bei 2,6 Prozent, die stichtagsbezogene Quote im Juni 2024 bei 0,7 Prozent. Mit rund 88 Prozent wurden dabei die allermeisten der neu ausgesprochenen Sanktionen wegen Meldeversäumnissen verhängt.

Mehr Infos

https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/APuZ_2025-08-09_online.pdf (S. 39–44)

<https://iab-forum.de/bedarf-es-schaerferer-leistungsminderungen-beim-buergergeld/>

Ansprechpartner im IAB:



Dr. Markus Wolf

Tel. 0911 / 179-5853

markus.wolf2@iab.de

Bürgergeld wird von den Jobcenter-Beschäftigten und der Erwerbsbevölkerung teils sehr kritisch gesehen

Befragungsergebnisse des IAB zeigen: Rund 70 Prozent der Beschäftigten der Jobcenter und der Erwerbsbevölkerung – also der Erwerbstätigen oder Arbeitslosen – vertreten die Auffassung, dass es sich im Bürgergeld finanziell nicht lohne, eine Beschäftigung aufzunehmen. Mehr als 60 Prozent der Jobcenter-Beschäftigten und der Erwerbsbevölkerung sind zudem der Meinung, dass die staatliche Unterstützung von den Leistungsberechtigten ausgenutzt werde. Nur rund 30 Prozent beider Gruppen denken, dass Leistungsberechtigte ihr Bestes geben, um den Leistungsbezug zu überwinden.

Allerdings liegen keine entsprechenden Vergleichszahlen zur Situation vor der Bürgergeld-Reform vor. Inwieweit die Probleme aus Sicht der Befragten schon vorher bestanden, lässt sich anhand dieser Zahlen also nicht beurteilen. Womöglich wäre eine Befragung vor der Reform zu ähnlichen Ergebnissen gekommen.

Wissenschaftlich abgesicherte Ergebnisse der derzeit laufenden Wirkungsanalysen stehen noch aus, erst Ende 2026 lässt sich ein gesichertes Fazit der Reform ziehen. Eine erste Makroanalyse zu den Übergängen aus dem Bürgergeld in Beschäftigung hat der IAB-Forscher Enzo Weber zwar schon 2024 veröffentlicht. Seine Ergebnisse legen einen negativen

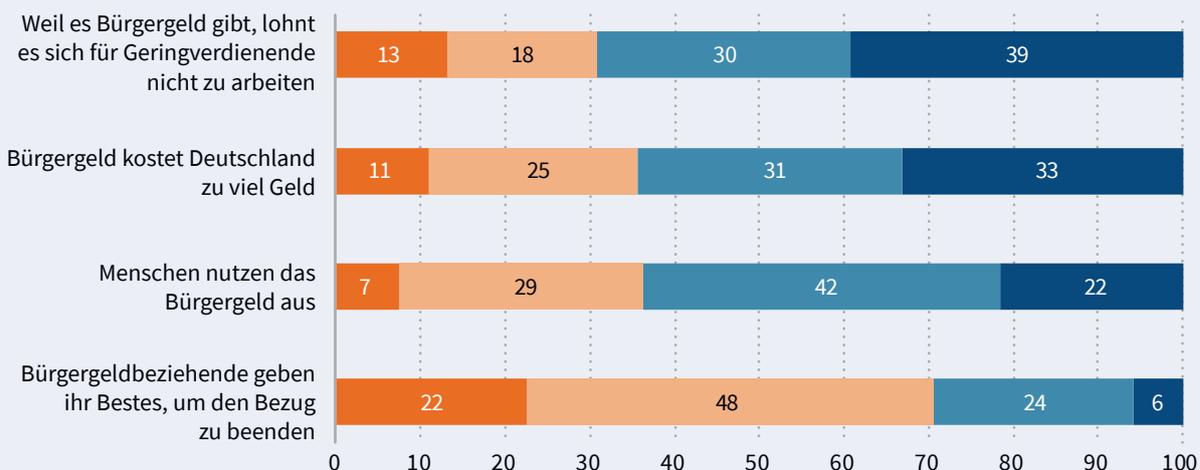
Effekt der Reform auf Arbeitsmarktübergänge nahe. Allerdings waren die Arbeitsaufnahmen von Leistungsberechtigten bereits vor Inkrafttreten der Reform rückläufig, weshalb auch von einem Einfluss externer Faktoren ausgegangen werden muss. Neben den Nachwehen der Covid-19-Pandemie dürfte hierzu die schlechte wirtschaftliche Lage gehören, die bereits seit dem Beginn des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine andauert.

Die vom IAB erhobenen Befragungsergebnisse ermöglichen darüber hinaus zumindest ein paar erste Einblicke. Demnach vertreten fast 70 Prozent der Erwerbsbevölkerung „voll und ganz“ oder „eher“ die Auffassung, dass es sich im Bürgergeld finanziell nicht lohne, eine Beschäftigung aufzunehmen (siehe Abbildung 1a). Unter den Beschäftigten der Jobcenter sind es sogar noch etwas mehr (siehe Abbildung 1b).

Mit 64 Prozent beziehungsweise 62 Prozent ist eine Mehrheit beider Gruppen zudem der Meinung, dass die staatliche Unterstützung von den Leistungsberechtigten ausgenutzt werde. Dazu passt, dass lediglich 30 Prozent der Erwerbsbevölkerung und 28 Prozent der Jobcenter-Beschäftigten die Auffassung vertreten, dass Leistungsberechtigte ihr Bestes geben, um den Leistungsbezug zu überwinden.

Abb. 1a: Einstellungen der Erwerbsbevölkerung zum Bürgergeld

in Prozent



Quelle: Online-Personenbefragung „Arbeiten und Leben in Deutschland“ (OPAL) Coban et al. 2024, Welle 1, Oktober 2023; eigene Berechnungen, gewichtet. © IAB

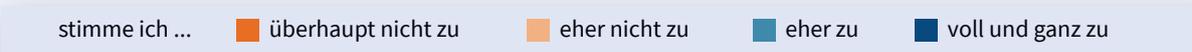
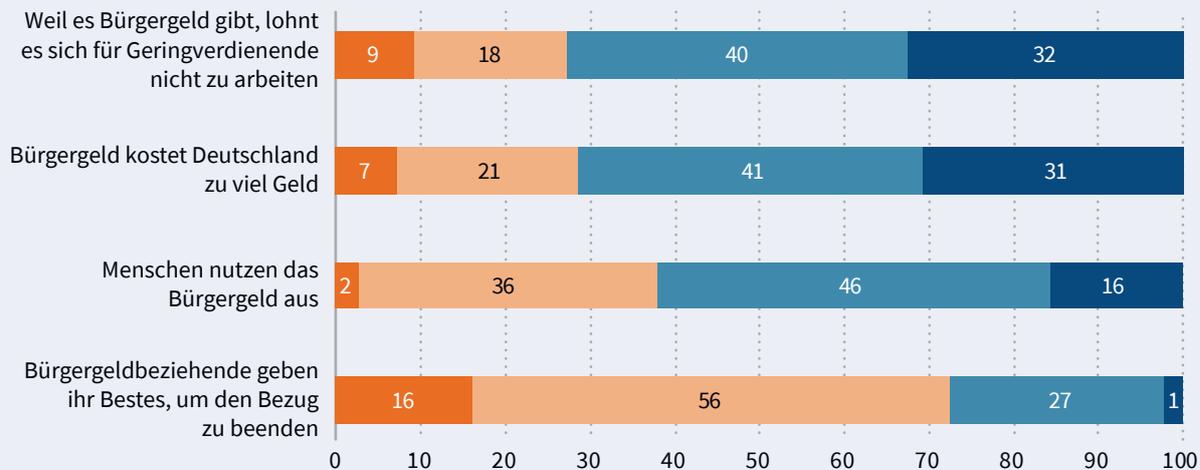


Abb. 1b: Einstellungen der Jobcenter-Beschäftigten zum Bürgergeld

in Prozent



Quelle: Online-Jobcenter-Befragung Bürgergeld (OnJoB), Bernhard et al. 2024, Welle 1, März bis Mai 2024; eigene Berechnungen, gewichtet. © IAB

Von den zahlreichen Reformelementen heben die Jobcenter-Beschäftigten die Förderangebote für Langzeitarbeitslose als besonders sinnvoll hervor

Mit dem Bürgergeld-Gesetz wurden zahlreiche Einzeländerungen beschlossen. Diese betreffen unter anderem die Berechnung des Bürgergelds, die Anrechnung von Einkommen und Vermögen, den Beratungs- und Vermittlungsprozess, die Höhe und Dauer von Leistungsminderungen sowie die Förderinstrumente. Die Beschäftigten in den Jobcentern bewerten die Gesetzesänderungen sehr unterschiedlich.

Als besonders sinnvoll bewerten die Jobcenter hochspezialisierte Angebote wie das ganzheitliche Coaching sowie die Entfristung des Förderinstrumentes „Teilhabe am Arbeits-

markt“ (siehe Abbildung 2). Gleiches gilt für Reformelemente, die auf eine Vereinfachung der Verwaltungsvorgänge zielen. Auch die Abschaffung des Vermittlungsvorrangs, der die Jobcenter stärker auf Nachhaltigkeitskriterien bei der Arbeitsvermittlung verpflichten soll, bewertet die Mehrheit als sinnvoll.

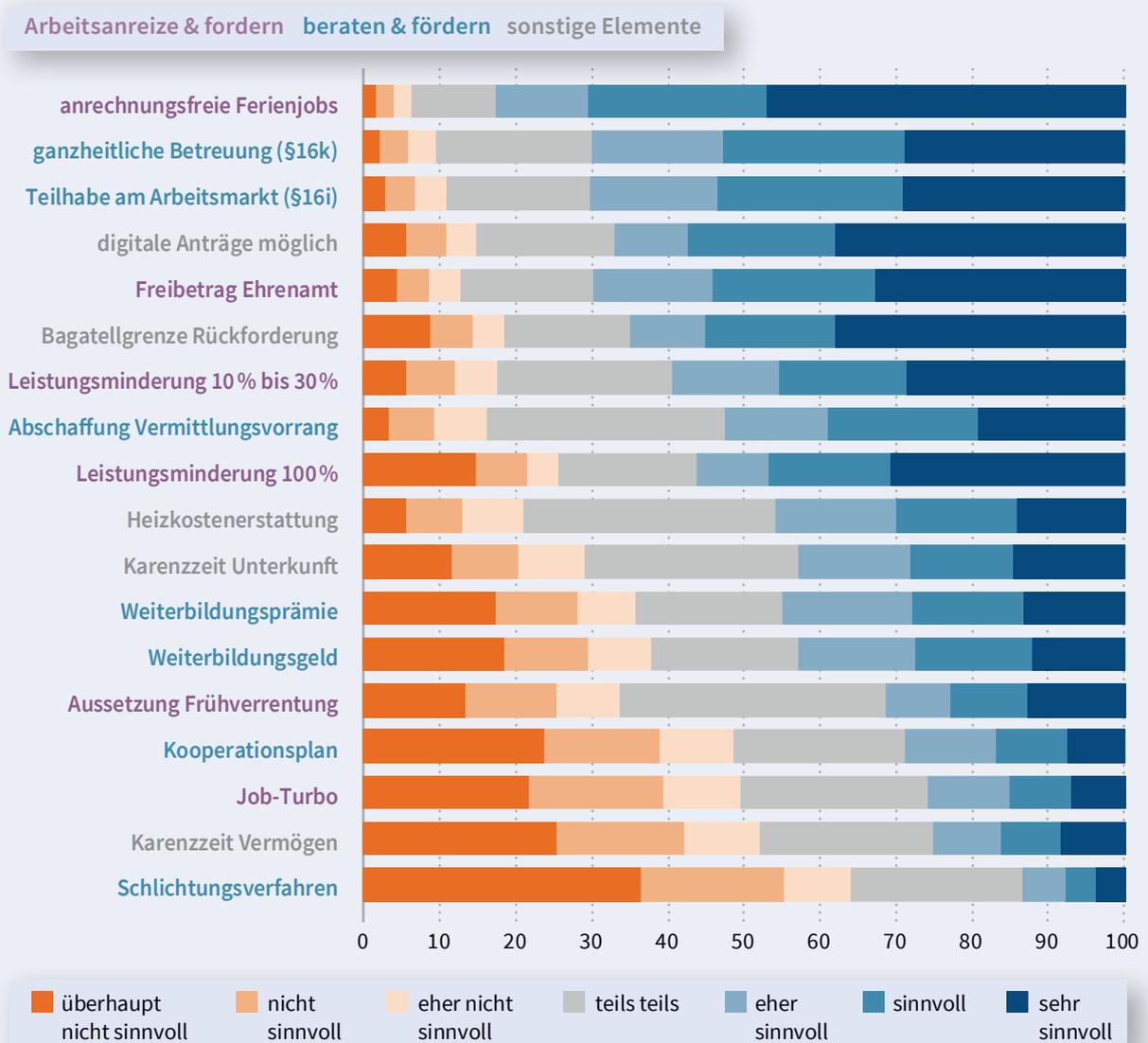
Deutlich kritischer fällt die Bewertung anderer Reformelemente aus. Dazu gehören der Kooperationsplan, das Schlichtungsverfahren sowie die Karenzzeiten für Wohnen und Vermögen. Auch die befristete Aussetzung der Pflicht zur vorzeitigen Inanspruchnahme von Rentenleistungen halten die meisten Jobcenter-Beschäftigten für nicht sinnvoll (anders als bislang sind Leistungsberechtigte, die das 63. Lebensjahr vollendet haben, nicht mehr verpflichtet, Altersrente mit Abschlägen zu beantragen).

Den Kooperationsplan und das Schlichtungsverfahren sehen die Jobcenter mehrheitlich skeptisch

Die Einwände gegen den Kooperationsplan und das Schlichtungsverfahren gelten dabei zwei Elementen, die beide dem zentralen Reformziel dienen, die Beratung der Leistungsberechtigten kooperativer zu gestalten.

Insbesondere die ablehnende Haltung gegenüber dem Kooperationsplan war nicht unbedingt zu erwarten, löst dieser doch die von Jobcenter-Beschäftigten in der Vergangenheit eher kritisch gesehene Eingliederungsvereinbarung ab. Diese sei zu umfangreich und aufgrund ihres juristischen Stils für die meisten Leistungsberechtigten nur schwer verständ-

Abb. 2: Jobcenter-Beschäftigte bewerten einzelne Regelungen des Bürgergeldes als unterschiedlich sinnvoll



Anmerkung: nach Jobcentermerkmalen gewichtetes Ergebnis, bis zu 3.100 Fälle je Element, Fallzahlen variieren, da es keinen Antwortzwang gab und die Leistungssachbearbeitung nur leistungsrelevante Elemente zur Bewertung vorgelegt bekam

Quelle: Online-Jobcenter-Befragung Bürgergeld (Bernhard et al. 2024); eigene Berechnungen. © IAB

lich gewesen, war von Jobcenter-Beschäftigten bemängelt worden. Der Kooperationsplan dagegen bietet den Integrationsfachkräften jetzt viele Gestaltungsfreiheiten. Im Unterschied zur Eingliederungsvereinbarung ist dieser jedoch nicht rechtsverbindlich. Kommen Leistungsberechtigte einer Vereinbarung aus dem Kooperationsplan nicht nach, können die Jobcenter erst nach einer weiteren rechtsverbindlichen Aufforderung zur Mitwirkung eine Leistungsminderung anordnen. Ob dieser Punkt für die ablehnende Einschätzung des Kooperationsplans ausschlaggebend ist, werden weitergehende Analysen im Rahmen der Bürgergeldevaluation zeigen.

Wie der Kooperationsplan ist auch das Ergebnis des Schlichtungsverfahrens nicht rechtsverbindlich. Es soll immer dann zum Einsatz kommen, wenn Integrationsfachkraft und Leistungsberechtigte Unstimmigkeiten bei der Erstellung oder Fortschreibung des Kooperationsplans nicht allein ausräumen können. Die fehlende Rechtsverbindlichkeit könnte auch hier ein Grund für die zurückhaltende Bewertung der Jobcenter-Beschäftigten sein.

Deutlich sinnvoller als Kooperationsplan und Schlichtungsverfahren bewerten die Jobcenter-Beschäftigten die im Bürgergeld nach wie vor prinzipiell möglichen Leistungsminderungen. Diese wurden mit dem Bürgergeld zwar entschärft, aber nicht gänzlich abgeschafft. So wird die Möglichkeit von Kürzungen der Regelleistung im Mittel als „eher sinnvoll“ eingestuft (siehe Abbildung 2). Dies gilt sowohl für Leistungsminderungen von 10 bis 30 Prozent, trifft aber auch auf die Möglichkeit einer vollständigen Leistungsminderung zu.

Die Karenzzeit Vermögen spielt in der Praxis nur eine geringe Rolle – anders als die Karenzzeit Wohnen

Mit dem Bürgergeld-Gesetz wurde ebenfalls geregelt, dass Vermögen im ersten Jahr des Leistungsbezugs nur bei erheblicher Höhe für die Sicherung des Lebensunterhalts eingesetzt werden muss. Zusätzlich werden die Wohnkosten in dieser Zeit in voller Höhe übernommen, auch wenn sie über der lokalen Angemessenheitsgrenze liegen.

Diese Regelung, deren Vorläufer aus der Zeit der Covid-19-Pandemie stammt, soll soziale Härten beim Übergang in den Bürgergeldbezug vermeiden und es den Betroffenen ermöglichen, sich voll auf die Arbeitsuche zu konzentrieren.

Die Mehrheit der Erwerbsbevölkerung befürwortet, dass auch höhere Ersparnisse im ersten Jahr des Bürgergeldbezugs nicht zur Existenzsicherung herangezogen werden müssen. Bei Bürgergeld-Berechtigten ist dieser Anteil allerdings etwas höher als bei den Befragten ohne Bürgergeldbezug (69 versus 58%). Demgegenüber sehen die Jobcenter-

Beschäftigten die Karenzzeit Vermögen mehrheitlich eher kritisch (siehe Abbildung 2).

Die geringe Praxisrelevanz der Regelung dürfte bei der kritischen Bewertung durch die Jobcenter-Beschäftigten eine Rolle spielen. So geben nur zwei Prozent der befragten Bürgergeldbeziehenden Ersparnisse ihres Haushalts an, bei denen sie von der Karenzzeitregel profitieren würden. Den Angaben der Jobcenter-Beschäftigten zufolge wurden pro Leistungssachbearbeiter(in) im letzten Monat vor der Befragung weniger als zwei Neuanträge bearbeitet, bei denen die Karenzzeit für die Vermögensprüfung relevant war. Und nur in weniger als einem Fall wurde das Bürgergeld mit Ende der Karenzzeit aufgrund zu hoher Vermögensbestände verweigert.

Dagegen ist die Karenzzeit Wohnen in deutlich mehr Fällen von praktischer Relevanz. Sie verhindert aus Sicht der Jobcenter-Beschäftigten temporär die Einleitung von Kostenersparungsverfahren und ermöglicht so den Verbleib in der aktuellen Wohnung.

Die große Bedeutung des Themas bestätigen auch Befragungen von Leistungsberechtigten. So artikulieren Bürgergeld-Haushalte, deren Wohnkosten über der Angemessenheitsgrenze liegen, und Haushalte mit Kindern besonders große Sorgen vor dem Verlust der eigenen Wohnung.

Hinsichtlich ihrer politischen Ziele beurteilen die Jobcenter-Beschäftigten beide Karenzzeiten ähnlich. Die Mehrheit der Befragten ist sich einig, dass die Regelung den sozialen Abstieg verzögert und soziale Härten vermeidet. Eine Stärkung der Arbeitsanreize oder eine Fokussierung auf die Arbeitsuche erwarten sie sich von diesen Änderungen hingegen nicht. Eine der maßgeblichen politischen Begründungen für die Einführung der Karenzzeitregelungen halten sie folglich für nicht stichhaltig.

Mehr Infos

<https://iab-forum.de/die-grundsicherung-nach-der-buergergeld-reform-erste-antworten-aber-noch-viele-offene-fragen/>

Ansprechpartner(in) im IAB:



Dr. Sarah Bernhard

Tel. 0911 / 179-3079

sarah.bernhard@iab.de



Dr. Philipp Ramos Lobato

Tel. 0911 / 179-7656

philipp.ramos-lobato@iab.de

Wie Beschäftigte die Arbeitszeit-Pläne der Bundesregierung beurteilen

Im Koalitionsvertrag werden mehr Flexibilität bei der Höchstarbeitszeit, steuerliche Entlastungen bei Mehrarbeit und Anreize zur Ausweitung von Teilzeit angekündigt. Befragungsergebnisse des IAB zeigen, dass etwa ein Drittel der Beschäftigten bereit ist, mehr als zehn Stunden pro Tag zu arbeiten. Finanzielle Anreize für Mehrarbeit sprechen besonders jüngere Beschäftigte an.

Laut Koalitionsvertrag soll ermöglicht werden, die Höchstarbeitszeit künftig wöchentlich statt täglich zu begrenzen – unter Berücksichtigung der europäischen Arbeitszeitrichtlinie sowie bestehender Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ziel ist, betriebliche und persönliche Zeitbedarfe besser miteinander zu vereinbaren. Zudem sollen Arbeitgeberzuschläge für Überstunden steuerfrei gestellt werden, wenn die Mehrarbeit über eine tariflich geregelte oder daran orientierte Regelarbeitszeit hinausgeht. Drittens ist vorgesehen, durch steuerliche Begünstigung von Arbeitgeberprämien Anreize zur Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten zu schaffen.

Forscher des IAB haben untersucht, wie diese geplanten Maßnahmen von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bewertet werden und wie sie auf Neuregelungen reagieren würden. Als Datengrundlage dienen Ergebnisse der Online-Panel-Befragung „Arbeiten und Leben in Deutschland“ (IAB-OPAL), wobei die hier dargestellten Daten zwischen dem 12. April und 11. Mai 2025 erhoben wurden. Die Datenerhebung startete wenige Tage nach Veröffentlichung des Koalitionsvertrags am 9. April 2025 und deckt damit den Zeitraum der

öffentlichen Debatte zum Koalitionsvertrag weitgehend ab. Die Analysen in diesem Beitrag beruhen auf den Angaben von rund 3.800 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in Voll- oder Teilzeit arbeiten.

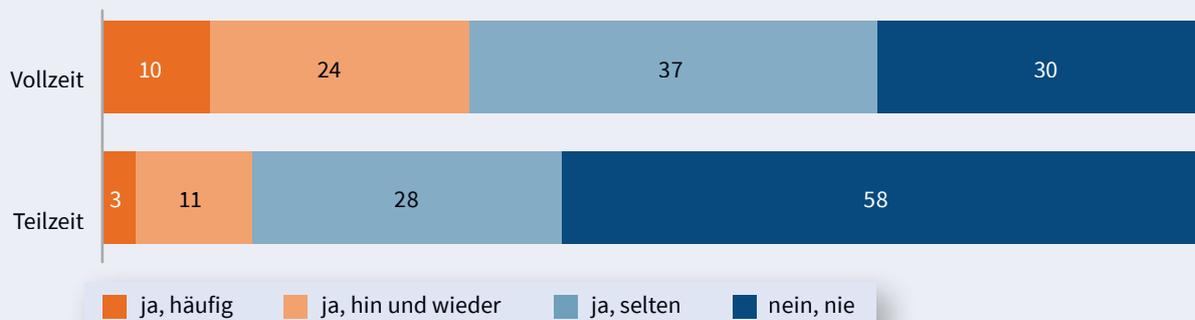
Jeder zehnte Vollzeitbeschäftigte arbeitet schon jetzt häufig mehr als zehn Stunden pro Tag

Der Koalitionsvertrag führt aus, dass „im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit“ geschaffen werden soll. Vor diesem Hintergrund ist zunächst interessant, wie viele Beschäftigte aktuell bereits mehr als zehn Stunden pro Tag arbeiten.

Weniger als 30 Prozent der Vollzeitbeschäftigten geben an, die Zehn-Stunden-Grenze nie zu überschreiten. Besonders bemerkenswert ist, dass knapp zehn Prozent der Vollzeitbeschäftigten die tägliche Höchstarbeitszeit sogar häufig überschreiten. Hierbei ist zu bedenken, dass Ausnahmen von der täglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden auch schon jetzt beispielsweise bei Bereitschaftsdiensten, auf Basis von tariflichen Regelungen oder in außergewöhnlichen Notfällen wie bei der Schadensabwehr zulässig sind. Auch sind bestimmte Gruppen wie leitende Angestellte vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen.

Abb. 1: Kommt es vor, dass Sie mehr als zehn Stunden an einem einzelnen Arbeitstag arbeiten?

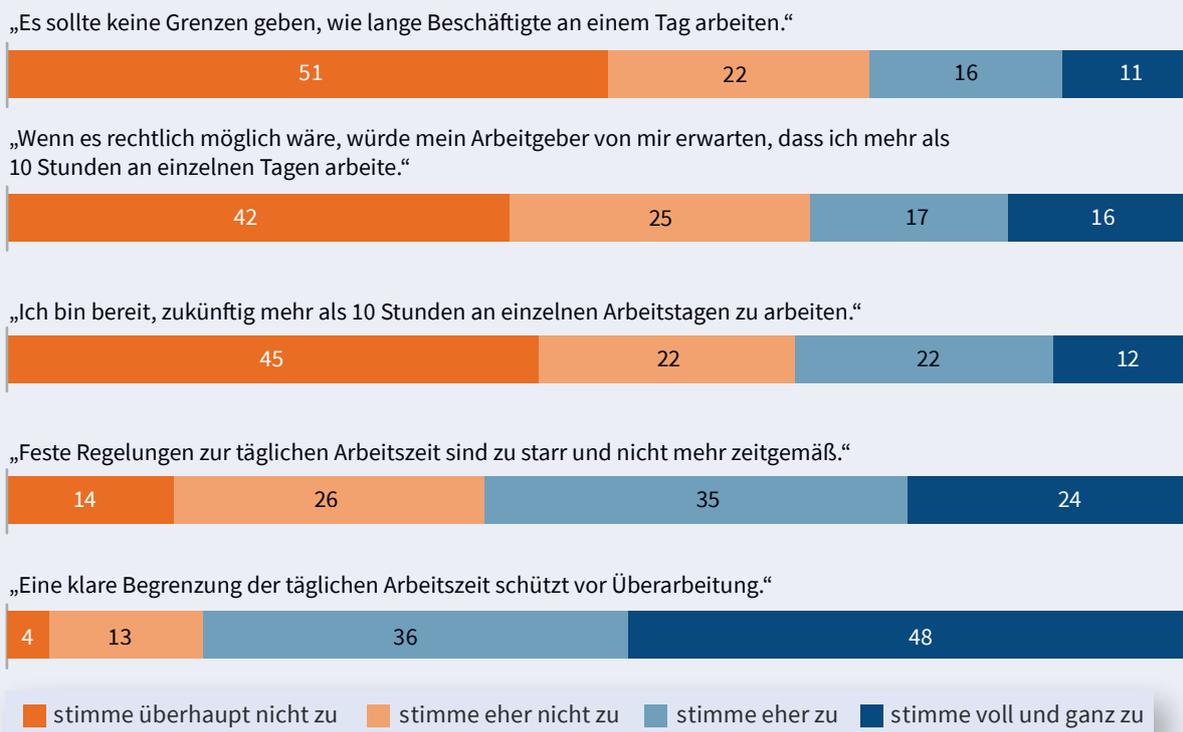
Angaben von im April/Mai 2025 befragten Beschäftigten, in Prozent



Anmerkungen: Nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit oder Teilzeit; Antworten sind gewichtet.
Quelle: IAB-OPAL. © IAB

Abb. 2: Einstellungen von Beschäftigten zu Arbeitszeitregelungen

Angaben von im April/Mai 2025 befragten Beschäftigten, in Prozent



Anmerkungen: Nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit oder Teilzeit; Antworten sind gewichtet. Die Werte sind gerundet. Dadurch summieren sich diese teilweise nicht auf 100 Prozentpunkte auf.

Quelle: IAB-OPAL. © IAB

Ein Drittel aller Beschäftigten ist bereit, mehr als zehn Stunden an einzelnen Tagen zu arbeiten

Wie bewerten die Beschäftigten die geltenden und die diskutierten Regelungen zur Höchstarbeitszeit? Dazu konnten sie fünf Aussagen auf einer vierstufigen Skala beurteilen, von 1 („stimme voll und ganz zu“) bis 4 („stimme überhaupt nicht zu“).

Abbildung 2 zeigt deutlich: Eine unbegrenzte tägliche Arbeitszeit wird klar abgelehnt – 73 Prozent der Beschäftigten sprechen sich dagegen aus. Zugleich stimmen 84 Prozent der Aussage zu, dass eine klare Begrenzung vor Überarbeitung schützt. Auf der anderen Seite ist eine Mehrheit aber auch der Auffassung, dass starre Regelungen – bei aller Relevanz von Begrenzungen – nicht mehr zeitgemäß sind. Mit Blick auf das Koalitionsvorhaben wird deutlich, dass gut ein Drittel der Beschäftigten bereit wäre, an einzelnen Tagen mehr als zehn Stunden zu arbeiten.

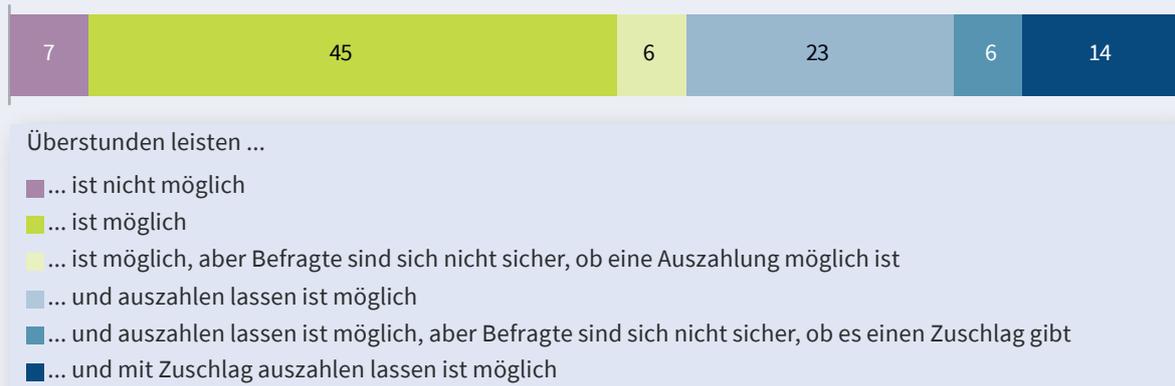
Steuerfreier Überstundenzuschlag: Jüngere Beschäftigte sind eher bereit, Überstunden zu leisten

Die Pläne der Regierungskoalition sehen vor, einen steuerlichen Anreiz zu setzen, mit dem Überstunden attraktiver werden sollen. Konkret sollen Zuschläge des Arbeitgebers zum regulären Lohn, die bei Überstunden gezahlt werden, steuerfrei gestellt werden. Dies gilt aber nur für Mehrarbeit, die über die Vollzeitarbeit hinaus erbracht wird, und erreicht damit nicht die Teilzeitbeschäftigten. Als Maßstab für Vollzeitarbeit gelten dabei dem Koalitionsvertrag zufolge 34 Wochenstunden bei tariflicher Bindung und 40 Wochenstunden bei nicht tariflich geregelten Arbeitsverhältnissen.

Um abschätzen zu können, wie viele Vollzeitbeschäftigte hiervon schon jetzt profitieren würden, wurde erhoben, ob und unter welchen Umständen die Befragten Überstunden leisten. Weniger als die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten gibt an, dass Überstunden ausbezahlt werden können, und höchstens ein Fünftel aller Vollzeitbeschäftigten erhält zu der Auszahlung bereits einen Zuschlag des Arbeitgebers, der nach Planung der neuen Bundesregierung zukünftig steuerfrei wäre.

Abb. 3: Möglichkeit, Überstunden zu leisten

Angaben von im April/Mai 2025 befragten Vollzeitbeschäftigten, in Prozent



Anmerkungen: Nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit; Antworten sind gewichtet. Die Werte sind gerundet. Dadurch summieren sich diese teilweise nicht auf 100 Prozentpunkte auf.

Quelle: IAB-OPAL. © IAB

Die Befragten wurden anschließend gebeten, von folgendem Szenario auszugehen: Geleistete Überstunden werden am Monatsende ausgezahlt, zuzüglich eines steuerfreien Zuschlags in Höhe von 20 Prozent des Bruttostundenlohns. Die Möglichkeit zu Zeitausgleich anstelle von Auszahlung besteht dabei ebenfalls. Auf Basis dieses Szenarios sollten Vollzeitbeschäftigte angeben, wie wahrscheinlich es ist, dass sie

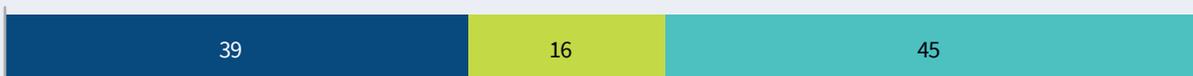
unter solchen Bedingungen mehr Überstunden leisten würden als bisher.

Rund 45 Prozent der Vollzeitbeschäftigten lassen eine Bereitschaft erkennen, mehr Überstunden wegen einer solchen Regelung zu leisten. Rund 16 Prozent scheinen eher unentschieden zu sein, und die verbleibenden 39 Prozent möchten

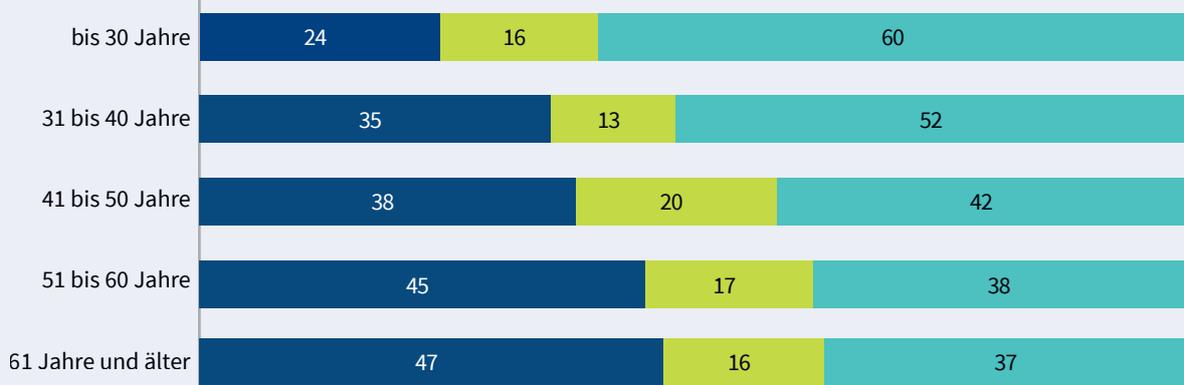
Abb. 4: Bereitschaft von Vollzeitbeschäftigten, mehr Überstunden zu leisten, wenn ein steuerfreier Zuschlag gezahlt würde

Angaben von im April/Mai 2025 befragten Vollzeitbeschäftigten, in Prozent

alle Vollzeitbeschäftigte



nach Altersgruppen



(eher) nicht bereit, mehr Überstunden zu machen unentschlossen (eher) bereit, mehr Überstunden zu machen

Anmerkungen: Nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit; Antworten sind gewichtet.

Quelle: IAB-OPAL. © IAB

auch bei einer solchen Regelung keine (weiteren) Überstunden ausüben. Die Bereitschaft zu einer Ausweitung der Mehrarbeit nimmt mit zunehmendem Alter recht deutlich ab. Während in der Altersgruppe bis 30 Jahre etwa 60 Prozent bereit sind, ihre Überstunden infolge eines solchen Steuervorteils auszuweiten, sind es bei der Gruppe der Personen über 60 Jahre lediglich 37 Prozent. Durchaus erwartbare Unterschiede nach Geschlecht waren in den vorliegenden Ergebnissen nicht zu erkennen.

Großteil der Teilzeitbeschäftigten schließt eine Aufstockung der Arbeitszeit eher aus

Der Koalitionsvertrag sieht für Teilzeitbeschäftigte vor, dass steuerliche Anreize zur Ausweitung der Arbeitszeit geschaffen werden sollen. Sofern Arbeitgeber eine Prämie für die Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten zahlen, soll diese Prämie steuerlich begünstigt werden. Wie genau die steuerliche Begünstigung aussehen soll, bis zu welcher Prämiensumme dies gilt, ab welcher Stundenzahl sie angeboten werden kann und für welche Dauer Personen ihre Arbeitszeit erhöhen müssen, ist bislang noch nicht bekannt.

In der Befragung geben zunächst 16 Prozent der Teilzeitbeschäftigten – Personen mit Minijob sind hier nicht mitinbegriffen – an, dass sie es sich aktuell bereits wünschen, ihre vertragliche Arbeitszeit zu erhöhen. Für diese Gruppe kann angenommen werden, dass sie zwar grundsätzlich bereit ist, mehr zu arbeiten, andere Gründe dem vermutlich aber entgegenstehen.

Um zu beurteilen, inwiefern eine einmalige Prämie die individuelle Bereitschaft für eine Stundenerhöhung beeinflusst, wurde den Befragten, die in Teilzeit arbeiten, eine fiktive Regelung beschrieben. Sie wurden gebeten, sich vorzustellen, sie würden mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren, dass sie ihre vertragliche Wochenarbeitszeit um zehn Stunden dauerhaft erhöhen. Für jede Stunde, die ihre Wochenarbeitszeit erhöht wird, würden sie einmalig eine Prämie von 200 Euro erhalten. Insgesamt erhielten sie also eine einmalige Zahlung von 2.000 Euro, auf die keine Steuern gezahlt werden müssten. Die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten, nämlich 56 Prozent, ist davon ausgehend (eher) nicht bereit, ihre vertragliche Wochenarbeitszeit dauerhaft zu erhöhen. Fast ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten hält es wiederum für (eher) wahrscheinlich, dies mit Zahlung einer Prämie zu tun.

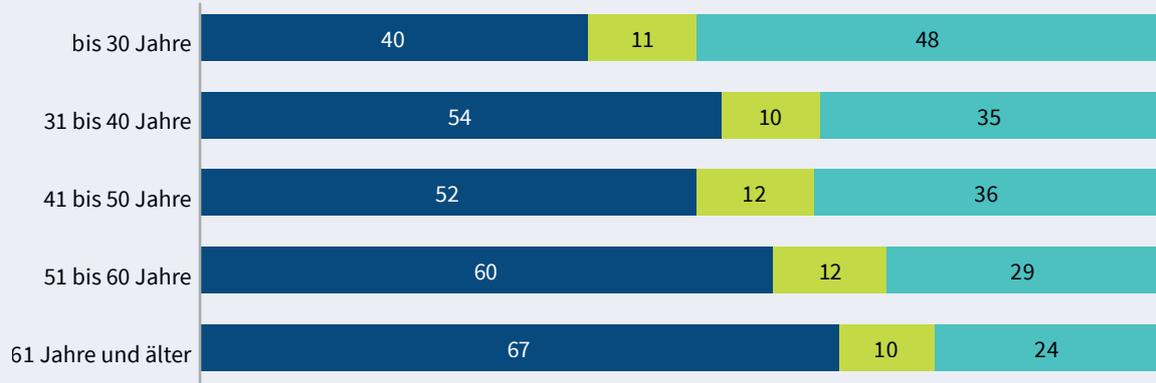
Abb. 5: Bereitschaft von Teilzeitbeschäftigten, die wöchentliche Arbeitszeit dauerhaft zu erhöhen, wenn eine einmalige Prämie gezahlt würde

Angaben von im April/Mai 2025 befragten Teilzeitbeschäftigten, in Prozent

alle Teilzeitbeschäftigte



nach Altersgruppen



■ (eher) nicht bereit, Stunden aufzustocken ■ unentschlossen ■ (eher) bereit, Stunden aufzustocken

Anmerkungen: Nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Teilzeit; Antworten sind gewichtet.

Quelle: IAB-OPAL. © IAB

Junge Teilzeitbeschäftigte wollen bei einer einmaligen Prämie eher ihre Stunden erhöhen

Vergleicht man die Antworten über die Altersgruppen hinweg, wird deutlich, dass jüngere Teilzeitbeschäftigte eher bereit sind, ihre Stundenanzahl zu erhöhen, wenn ihnen eine Prämie vom Arbeitgeber angeboten wird. In der Altersgruppe bis 30 Jahre haben 48 Prozent angegeben, dass sie (eher) bereit wären, ihre Stundenzahl dauerhaft zu erhöhen. Bei den Teilzeitbeschäftigten, die 61 Jahre oder älter sind, ist der Anteil halb so groß (24 %). Hierbei ist auch relevant, dass sich jüngere Teilzeitbeschäftigte auch aktuell schon häufiger wünschen, ihre vertragliche Arbeitszeit zu erhöhen, als ältere Teilzeitbeschäftigte. Zwischen den Geschlechtern zeigen sich wiederum keine strukturellen Unterschiede in der Beantwortung dieser Frage. Weitere Analysen zeigen, dass Teilzeitbeschäftigte, die bislang weniger als 20 Stunden pro Woche arbeiten, mit der Aussicht auf eine einmalige Prämie eher bereit sind, ihre Stunden dauerhaft zu erhöhen, als Teilzeitbeschäftigte, die bereits 25 Stunden oder mehr pro Woche arbeiten.

Ergänzend wurden die Teilzeitbeschäftigten gefragt, um wie viele Stunden sie bereit wären, wegen einer angebotenen Prämie ihre vertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit dauerhaft zu erhöhen. Hier kann sich diese Gruppe der Teil-

zeitbeschäftigten im Median eine Aufstockung um sechs Stunden pro Woche vorstellen. Offen ist, wie viele Arbeitgeber bereit sind, ihren Teilzeitbeschäftigten eine höhere Stundenzahl in Verbindung mit einer Prämie anzubieten.

Mehr Infos

<https://iab-forum.de/mehr-anreize-mehr-flexibilitaet-mehr-arbeit-wie-beschaeftigte-auf-die-plaene-der-neuen-bundesregierung-reagieren-wuerden/>

Ansprechpartner im IAB:



Dr. Jens Stegmaier

Tel. 0911 / 179-3042

jens.stegmaier@iab.de



Prof. Dr. Enzo Weber

Tel. 0911 / 179-7643

enzo.weber@iab.de



Jonas Aljoscha Weik

Tel. 0911 / 179-9509

jonas.weik@iab.de

Befristungen haben insgesamt an Bedeutung verloren, 2024 allerdings wieder etwas zugenommen

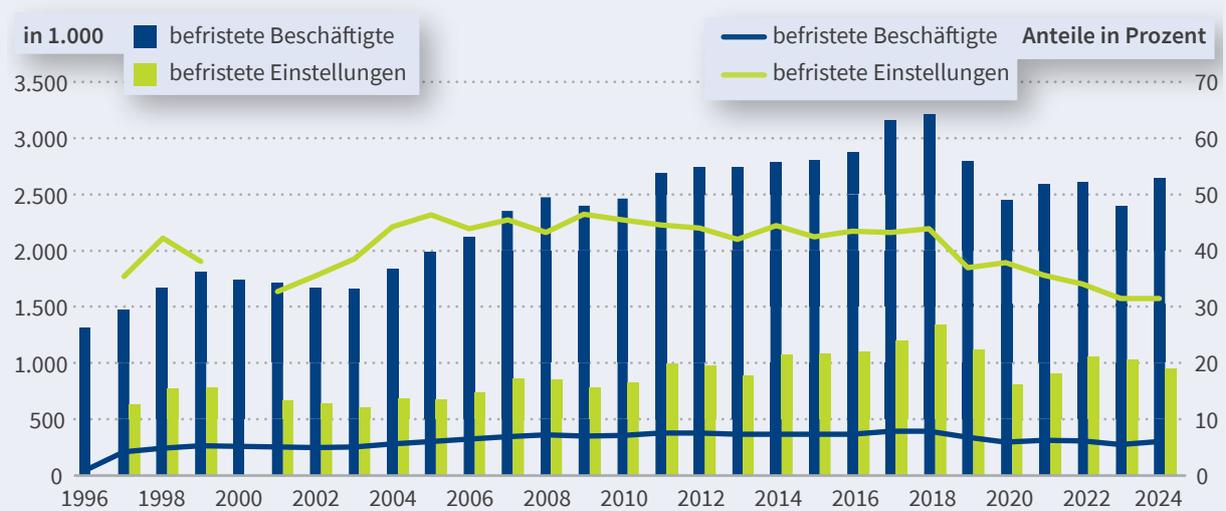
Befristete Arbeitsverträge haben in Deutschland in Zeiten der Fach- und Arbeitskräfteknappheit auf dem Arbeitsmarkt an Bedeutung verloren. Hatten laut Zahlen des IAB-Betriebspanels im Jahr 2018 noch rund 3,2 Millionen oder 8,3 Prozent der Beschäftigten einen befristeten Vertrag, erreichten Befristungen im Jahr 2023 mit rund 2,4 Millionen und einem Beschäftigtenanteil von 5,8 Prozent einen Tiefstand. Im Jahr 2024 haben Befristungen allerdings wieder etwas zugenommen.

Auch befristete Einstellungen waren seit 2018 rückläufig. In den Jahren 2023 und 2024 waren unter einem Drittel

(31,3% / 31,4%) der Verträge zunächst befristet, im Jahr 2018 waren es noch 44,1 Prozent. Gleichwohl zeigen die Befristungsquoten bei den Einstellungen von knapp einem Drittel, dass befristete Arbeitsverträge nach wie vor eine erhebliche Rolle auf dem Arbeitsmarkt spielen. Zudem ist nicht ausgeschlossen, dass befristete Arbeitsverträge in der betrieblichen Personalpolitik angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Eintrübung wieder an Relevanz gewinnen. Ein erstes Indiz hierfür ist der leichte Anstieg der Befristungszahlen zwischen den Jahren 2023 und 2024 von rund 2,4 auf 2,6 Millionen bzw. von 5,8 auf 6,3 Prozent.

Abb. 1: Entwicklung der befristeten Beschäftigung und befristeter Einstellungen in Deutschland

1996 bis 2024, Absolut in Tausend Personen und Anteile in Prozent



Anmerkungen: Die Anteile der befristeten Beschäftigungsverhältnisse beziehen sich auf die betriebliche Gesamtbeschäftigung ohne Auszubildende (1996 inklusive Auszubildende). Sie umfasst neben sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeiter*innen und Angestellten auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Beamte/Beamtenanwärter, tätige Inhaber*innen und mithelfende Familienangehörige) sowie geringfügige und sonstige Beschäftigte. Die Anteile der befristeten Einstellungen an allen Einstellungen gelten für das erste Halbjahr des jeweiligen Jahres; für 1996 und 2000 liegen keine Informationen vor.

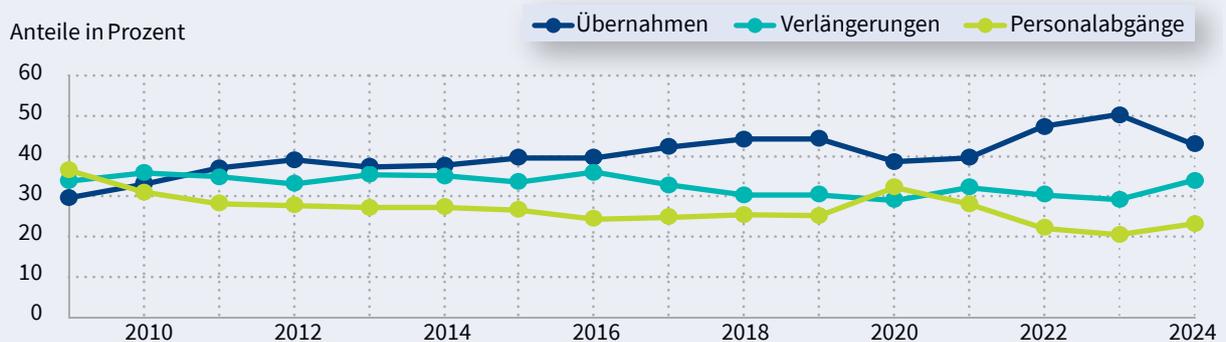
Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte, nähere Informationen: siehe Hohendanner (2025). © IAB

Auch der Blick auf die innerbetrieblichen Übernahmen aus befristeter Beschäftigung zeigt, dass sich die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2024 leicht eingetrübt haben. Zwischen 2023 und 2024 ist der Anteil der Entfristungen von etwa 50 auf 43 Prozent zurückgegangen. Zugleich hat sich

der Anteil der Verlängerungen von 29 auf 34 Prozent und der Personalabgänge von 21 auf 23 Prozent erhöht. Der Rückgang bei den Übernahmen und die Zunahme bei den Verlängerungen dürfte auch einen Teil des Anstiegs beim Befristungsanteil von 5,8 auf 6,3 Prozent erklären.

Abb. 2: Übernahmen (Entfristungen), Verlängerung von Befristungen und Personalabgänge aus befristeten Arbeitsverträgen

Anteile in Prozent



Anmerkung: Die Anteile der Übernahmen/Verlängerungen/Personalabgänge beziehen sich auf befristete Verträge, die im ersten Halbjahr des jeweiligen Jahres innerhalb des Betriebs in unbefristete Verträge umgewandelt oder verlängert wurden bzw. solche, die abgelaufen sind und einen Betriebsaustritt zur Folge hatten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte; nähere Informationen siehe Hohendanner (2025). © IAB



Mehr Infos

<https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-13.pdf>

Ansprechpartner im IAB:



Dr. Christian Hohendanner

Tel. 0911 / 179-5941

christian.hohendanner@iab.de

Bereitschaft zu Zugeständnissen bei der Stellensuche nimmt mit sinkender Arbeitslosenquote ab

Die Bereitschaft, Zugeständnisse einzugehen, ist ein wichtiger Faktor bei der Stellensuche. In den IAB-Befragungen „Panel Arbeitsmarkt- und soziale Sicherung“ (PASS) und „Online-Panel Arbeiten und Leben in Deutschland“ (IAB-OPAL) wurde die Konzessionsbereitschaft untersucht, also das Ausmaß, in dem Arbeitsuchende bereit sind, Zuge-

ständnisse einzugehen, um eine Stelle zu bekommen. Dabei werden mit PASS die langfristigen Entwicklungen beobachtet, während IAB-OPAL seit 2024 mit aktuellen und hochfrequenten Analysen die kurzfristige Entwicklung zeitnah abbildet.

Entwicklung der Konzessionsbereitschaft von Arbeitsuchenden sowie der Arbeitslosigkeit

Angaben der Befragten zu Zugeständnissen bei einem neuen Job¹ auf einer Skala von 1 bis 4 (Mittelwerte) und Arbeitslosenquote in Prozent



¹) langer Arbeitsweg, geringes Einkommen, Beschäftigung unter fachlichem Können, Wohnortwechsel/Umzug, ungünstige Arbeitszeiten

²) mit Leistungsbezug nach SGB II bzw. Bürgergeldbezug

³) ohne Leistungsbezug

Anmerkung: Unterschiede, die auf Alter, Geschlecht, Bildung, Migrationshintergrund oder Anzahl der Kinder im Haushalt beruhen, wurden berücksichtigt.

Quelle: PASS, Welle 2 bis 17 (2008–2023); OPAL, Welle 2 bis 5 (1/2024–11/2024); BA-Statistik; ungewichtete Werte. © IAB

Die Konzessionsbereitschaft wird anhand von fünf Variablen ermittelt. Dabei geht es um die Bereitschaft zur Inkaufnahme von

- einem Weg zur Arbeitsstelle von einer Stunde oder mehr,
- einem geringen Einkommen,
- einer Beschäftigung unterhalb des eigenen fachlichen Qualifikationsniveaus,
- einem Wohnortwechsel oder
- ungünstigen Arbeitszeiten.

Die Befragten können auf einer Vier-Punkte-Skala von „auf keinen Fall“ bis „auf jeden Fall“ angeben, inwiefern sie bereit wären, den jeweiligen Nachteil für eine neue Stelle zu akzeptieren. Aus diesen Angaben wird ein Mittelwert errechnet, wobei höhere Werte für eine höhere Konzessionsbereitschaft stehen.

Generell zeigt sich bei Arbeitslosen eine höhere Konzessionsbereitschaft als bei arbeitssuchenden Erwerbstätigen. Darüber hinaus lässt sich bei beiden Gruppen zwischen 2008 und 2023 ein Rückgang der Konzessionsbereitschaft beobachten, der mit der sinkenden Arbeitslosenquote einhergeht. Dies legt nahe, dass Arbeitssuchende auf sich verändernde ökonomische Rahmenbedingungen reagieren und ihre Bereitschaft, Zugeständnisse einzugehen, entsprechend verändern.

In den hochfrequenten Quartalsdaten aus IAB-OPAL im rechten Teil der Grafik zeigt sich etwas zeitverzögert zur steigenden Arbeitslosenquote eine tendenziell zunehmende Konzessionsbereitschaft gegen Ende des Jahres 2024. Inwiefern sich diese Entwicklung fortsetzt, wird mithilfe der IAB-OPAL-Befragungen weiter untersucht werden.

Teilzeitanteil erreicht mit fast 40 Prozent neuen Höchststand

Die Teilzeitquote stieg im ersten Quartal 2025 im Vergleich zum Vorquartal um 0,4 Prozentpunkte auf 39,8 Prozent und erreichte damit einen neuen Rekordwert. Gegenüber dem Vorjahresquartal stieg die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um 190.000 auf 16,75 Millionen.

Die Zahl der Erwerbstätigen lag im ersten Quartal 2025 bei 45,82 Millionen Personen und sank gegenüber dem Vorjahresquartal um 60.000. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten erhöhte sich um 1,1 Prozent, die der Vollzeitbeschäftigten hingegen um 0,6 Prozent auf 25,35 Millionen zurück.

Nicht nur die Teilzeitquote liegt auf Rekordniveau – gleiches gilt für die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten. Bei den Teilzeitbeschäftigten stieg die betriebsübliche Wochenarbeitszeit gegenüber dem Vorjahresquartal um 0,2 Stunden auf 18,54 Stunden. Teilzeitbeschäftigte arbeiten zunehmend seltener in Minijobs mit niedrigen Arbeitszeiten.

Beschäftigungszuwachs gibt es gerade in Branchen mit hohem Teilzeitanteil wie dem Gesundheits- und Sozialwesen oder Erziehung und Unterricht. Jobverluste in vollzeitdominierten Branchen spielen bei der gestiegenen Teilzeitquote allerdings auch eine Rolle: Die Wirtschaftskrise führt zu weniger Vollzeitjobs in Industrie, Bau und Zeitarbeit.

Die betriebsübliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten liegt bei etwas über 38 Stunden und blieb damit gegenüber dem Vorjahresquartal nahezu konstant.

Mehr Infos

www.iab-forum.de/graphs/die-bereitschaft-zu-zugestandnissen-bei-der-stellensuche-nimmt-mit-sinkender-arbeitslosenquote-ab/

Ansprechpartner im IAB:



Dr. Sebastian Bähr

Tel. 0911 / 179-2826

sebastian.baehr@iab.de

Mehr Infos

<https://iab.de/presseinfo/teilzeitbeschaeftigung-erreicht-neuen-hoechstwert/>

Ansprechpartner(in) im IAB:



Susanne Wanger

Tel. 0911 / 179-3024

susanne.wanger@iab.de



Prof. Dr. Enzo Weber

Tel. 0911 / 179-7643

enzo.weber@iab.de

Zahl der offenen Stellen sinkt unter 1,2 Millionen

Im ersten Quartal 2025 gab es bundesweit 1,18 Millionen offene Stellen. Gegenüber dem Vorquartal sank die Zahl um 226.000 oder rund 16 Prozent, im Vergleich zum ersten Quartal 2024 um 390.000 oder rund 25 Prozent. Im vierten Quartal 2022 waren es rund zwei Millionen offene Stellen – mit diesem Wert verglichen, beträgt der Rückgang sogar 40 Prozent. Das geht aus der IAB-Stellenerhebung hervor, einer regelmäßigen Betriebsbefragung des IAB.

In Westdeutschland waren im ersten Quartal 2025 rund 971.000 offene Stellen zu besetzen, in Ostdeutschland rund 206.000. Bundesweit kamen auf 100 von den Betrieben ausgeschrieben offene Stellen durchschnittlich 251 arbeitslos gemeldete Personen und damit 74 Arbeitslose mehr als noch im Vorjahresquartal. In Ostdeutschland kamen im ersten Quartal 2025 im Schnitt 330 und in Westdeutschland 234 arbeitslos gemeldete Personen auf 100 offene Stellen. Der Anstieg ist eine Folge der saisonbereinigt weiter gestiegenen Arbeitslosigkeit sowie der stark gesunkenen Zahl an offenen Stellen.

78 Prozent beziehungsweise 921.000 offene Stellen im ersten Quartal 2025 waren sofort zu besetzen, das heißt, sie waren zu diesem Zeitpunkt unbesetzt. Die Vakanzrate, die das Verhältnis dieser sofort zu besetzenden offenen Stellen zur gesamten betrieblichen Nachfrage nach Personal abbildet, lag im ersten Quartal 2025 bei 2,6 Prozent. Im Vorquartal lag der Wert bei 3,2 Prozent, im Vorjahresquartal bei 3,4 Prozent.

Das IAB untersucht mit der IAB-Stellenerhebung viermal jährlich das gesamte Stellenangebot, also auch jene Stellen, die den Arbeitsagenturen nicht gemeldet werden. Im ersten Quartal 2025 lagen Antworten von gut 10.000 Arbeitgebern aller Wirtschaftsbereiche vor.

Mehr Infos

<https://iab.de/presseinfo/iab-stellenerhebung-fuer-das-erste-quartal-2025-zahl-der-offenen-stellen-sinkt-auf-12-millionen/>

Ansprechpartner im IAB:



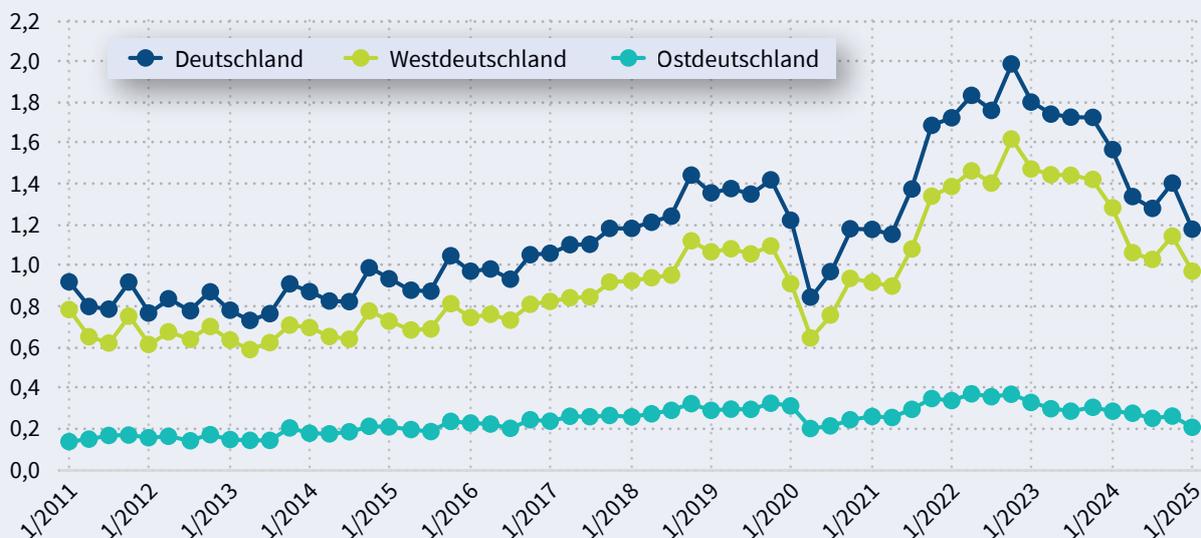
Dr. Alexander Kubis

Tel. 0911 / 179-8978

alexander.kubis@iab.de

Offene Stellen, bundesweit sowie in West- und Ostdeutschland

Anzahl in Mio., 1. Quartal 2011 bis 1. Quartal 2025



Quelle: IAB-Stellenerhebung (vorläufige Zahlen ab 2023). © IAB

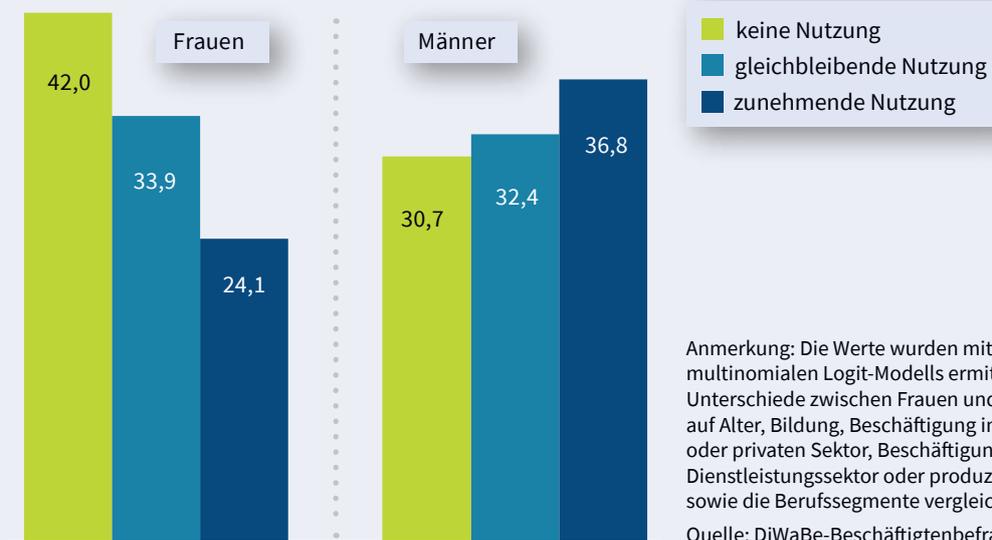
Frauen nutzen KI beruflich viel seltener als Männer

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung „Digitalisierung und Wandel der Arbeit“ (DiWaBe) zeigen, dass Frauen KI bei ihrer Arbeit deutlich seltener nutzen als Männer. So liegt der Anteil der Frauen, die im Jahr 2024 keine KI genutzt haben, mit 42 Prozent um mehr als zehn Prozentpunkte höher

als der der Männer (30,7%). Zudem berichten Frauen deutlich seltener (24,1%) von einer zunehmenden KI-Nutzung in den letzten fünf Jahren als Männer (36,8%). Dies dürfte vor allem die Nutzung von generativer KI betreffen, da diese erst seit 2022 in größerem Umfang verfügbar ist.

Nutzung von Künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz nach Geschlecht

Angaben der befragten Frauen und Männer im Jahr 2024 zur Nutzung von KI am Arbeitsplatz in den letzten fünf Jahren, Anteile in Prozent (bereinigte Werte)



Frauen sind nicht nur viel seltener in IT-Berufen tätig, sie nutzen KI auch deutlich seltener als Männer. KI-Kompetenzen dürften künftig jedoch ein wichtiger Schlüssel sein, um von dieser Technologie in Form von Produktivitäts- und Lohnzuwächsen zu profitieren.

Dass Frauen weniger KI-Kompetenzen aufbauen, kann die Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt verstärken. Auch können Frauen aufgrund geringerer KI-Kompetenzen möglicherweise weniger Einfluss auf die Ausgestaltung oder Implementierung von KI nehmen. Dies könnte dazu beitragen, dass sich der Technologieeinsatz in männerdominierten Tätigkeitsfeldern eher auf die Kollaboration mit KI ausrichtet, während er in frauendominierten Tätigkeitsfeldern eher auf eine Standardisierung und damit stärkere Ersetzbarkeit durch KI hinausläuft.

Mehr Infos

www.iab-forum.de/graphs/abgehaengt-frauen-nutzen-ki-beruflich-viel-seltener-als-maenner/

Ansprechpartnerinnen im IAB:



Prof. Dr. Melanie Arntz
Tel. 0911 / 179-7870
melanie.arntz@iab.de



Dr. Carola Burkert
Tel. 069 / 6670 319
carola.burkert2@iab.de



Dr. Britta Matthes
Tel. 0911 / 179 3074
britta.matthes@iab.de

Prof. Dr. Melanie Arntz ist seit Januar 2025 IAB-Vizedirektorin

Prof. Dr. Ulrich Walwei schied im Dezember 2024 mit Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem Amt des IAB-Vizedirektors aus. Seine Nachfolge trat im Januar 2025 Prof. Dr. Melanie Arntz an, die zuvor im Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) den Forschungsbereich „Arbeitsmärkte und Sozialversicherung“ stellvertretend leitete.

Verbunden mit ihrer Tätigkeit als IAB-Vizedirektorin ist Melanie Arntz zugleich Professorin für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

Sie studierte Geographie und Wirtschaftswissenschaften an der Universität Bonn und der University of Minnesota (USA), bevor sie 2007 an der Technischen Universität Darmstadt in empirischer Wirtschaftsforschung promovierte. Seit 2002 war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am ZEW in Mannheim, dessen Forschungsbereich „Arbeitsmärkte und Sozialversicherung“ sie ab 2009 stellvertretend leitete. 2009 wurde sie zunächst Juniorprofessorin, ab 2018 dann Professorin für Arbeitsmärkte an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg.

Melanie Arntz hat umfangreiche Erfahrung in der Politikberatung, zuletzt als Mitglied des Rats der Arbeitswelt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie im wissenschaftlichen Beirat des BMAS zur Fachkräftesicherung.

Ihre Forschung fällt in den Bereich der angewandten Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Dabei befasst sie sich schwerpunktmäßig mit dem strukturellen Wandel des Arbeitsmarktes, insbesondere im Zuge des technologischen Fortschritts. Im Zentrum steht dabei die Frage, wie neue Technologien wie zum Beispiel die künstliche Intelligenz Beschäftigung, Löhne und Ungleichheit am Arbeitsmarkt verändern, welche neuen Anforderungen mit ihnen einhergehen und wie sich Berufe und Arbeitsplätze aufgrund neuer Technologien entwickeln.

Mehr Infos

<https://iab.de/mitarbeiter/arntz-melanie/>

Ansprechpartnerin im IAB:



Prof. Dr. Melanie Arntz

Tel. 0911 / 179-7870

melanie.arntz@iab.de

Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarkt-Themen 2025

Digitalisierung und Künstliche Intelligenz, Dekarbonisierung und demografischer Wandel werden den Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren erheblich verändern. Gleichzeitig wird eine Deindustrialisierung Deutschlands befürchtet. Handlungsbedarf besteht beispielsweise bei der Sicherung des Arbeitskräftebedarfs – und damit verbunden bei den Themen Aus- und Weiterbildung –, bei der Reduzierung der Arbeitslosigkeit und insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit sowie bei der sozialen Absicherung von Solo-Selbständigen.

Zu all diesen und zahlreichen weiteren wichtigen Themen fasst die IAB-Broschüre „Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarkt-Themen 2025“ die wichtigsten wissenschaftlichen Befunde kompakt zusammen. Auf den 20 Seiten der Broschüre beleuchten 55 Autorinnen und Autoren aus dem IAB die aktuelle Lage und die Herausforderungen für die

Arbeitsmarktpolitik. Dabei kondensieren sie kurz und bündig die Forschungsergebnisse zu den zentralen Themen und leiten daraus Handlungsempfehlungen ab. Das Themenspektrum reicht von der „Arbeitsmarktbeitragsleistung von Älteren“ bis zu den „Zugangsvoraussetzungen und Bezugsdauern bei der Arbeitslosenversicherung“.

Mehr Infos

www.iab.de/zentrale_befunde_2025

Ansprechpartner im IAB:



Wolfgang Braun
Tel. 0911 / 179-1255
wolfgang.braun@iab.de



INHALT

1 Standortbestimmung	2
1.1 Der Arbeitsmarkt im Überblick	2
1.2 Zentrale Herausforderungen	3
2 Aktuelle Herausforderungen im Detail	4
2.1 Transformation von Wirtschaft und Arbeitsmarkt	4
Digitalisierung und Künstliche Intelligenz	4
Ökologische Transformation	5
Droht eine Deindustrialisierung Deutschlands?	6
2.2 Fachkräfte- und Arbeitskräftesicherung	7
Demografischer Wandel und Beschäftigung	7
Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt	8
Sicherung der Berufsausbildung	8
Hochschulbildung und Arbeitsmarkt	9
Berufliche Weiterbildung	9
Reduzierung der Arbeitslosigkeit und der Langzeitarbeitslosigkeit	10
Arbeitsmarktbeitragsleistung von Älteren	10
Inklusion	11
Weitere Steigerung der Arbeitsmarktbeitragsleistung von Frauen	11
Exkurs: Gender-Pay-Gap	12
Migration und Integration	12
Berufliche Mobilität im Erwerbsverlauf	13
Regionale Disparitäten, Wohnungsmärkte und Arbeitsmarkt	14
2.3 Soziale Sicherung	15
Bürgergeld	15
Kindergrundsicherung	16
Sozialer Arbeitsmarkt	17
Soziale Absicherung Selbständiger	17
Zugangsvoraussetzungen und Bezugsdauer bei der Arbeitslosenversicherung	18
Kurzarbeitsgeld	18
2.4 Arbeitsrechtlicher Rahmen	19
Befristungen	19
Minijobs	19
Mindestlohn	20
Exkurs: Forschungsdatengesetz	21

Kontakt

Public Affairs



Wolfgang Braun

Tel. 0911 / 179-1255

wolfgang.braun@iab.de

Impressum

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB),
Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg

Redaktion

Wolfgang Braun

Weiterführende Informationen

www.iab.de

Rechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International
(CC BY-SA 4.0), creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

DOI

10.48720/IAB.PB.2501

Bezugsmöglichkeit

www.iab.de/politikbrief

Layout

Petra Wagler, IAB Medien und Kommunikation

Titelbild

PantherMedia/kantver

Autorinnen und Autoren

Prof. Dr. Melanie Arntz
Dr. Sebastian Bähr
Dr. Sarah Bernhard
Wolfgang Braun
Kerstin Bruckmeier
Dr. Carola Burkert
Prof. Bernd Fitzenberger, PhD
Dr. Christian Hohendanner
Magdalena Köppen
Dr. Alexander Kubis
Dr. Torsten Lietzmann
Dr. Britta Matthes

Dr. Andreas Mense
Dr. Christopher Osiander
Dr. Stephanie Prümer
Dr. Philipp Ramos Lobato
Dr. Maximilian Sommer
Dr. Jens Stegmaier
Susanne Wanger
Prof. Dr. Enzo Weber
Jonas Aljoscha Weik
Jürgen Wiemers
Dr. Katja Wolf
Dr. Markus Wolf

